



## **REGOLAMENTO DEL SISTEMA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE DIRIGENZIALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA - CCNL 17.12.2020**

### **1.PREMESSA**

Gli incarichi di cui al presente documento trovano il presupposto giuridico nella attuazione dei principi di cui al D. L.vo 29/93 e successive modificazioni, al D. L.vo 502/92 e successive modificazioni.

Il susseguirsi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, dagli artt. 56 e seguenti del CCNL 5.12.1996 fino all'attuale e vigente contrattazione collettiva nazionale ha via via sempre più rafforzato l'impianto normativo degli incarichi dirigenziali differenziando e basando lo sviluppo della carriera dei dirigenti sul sistema degli incarichi.

L'ASST di Cremona intende pertanto rivedere il proprio sistema degli incarichi, approvato con delibera n. 1099 del 30.12.2002 integrato con le modifiche apportate nel 2007, recependo e applicando i nuovi disposti normativi della recente contrattazione collettiva nazionale di lavoro (CCNL 17.12.2020 per l'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa), andando a rideterminare la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, sulla base della propria organizzazione aziendale (POAS) e degli obiettivi strategici.

### **2. IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E LO SVILUPPO DELLA CARRIERA PROFESSIONALE (ART. 69 CCNL 17.12.2020 area PTA)**

Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi.

Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale.

Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una adeguata valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale in coerenza con la disponibilità del fondo contrattuale di cui all'art. 90 del CCNL. 17.12.2020.

### **3. TIPOLOGIE D'INCARICO (art. 70 CCNL 17.12.2020)**

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti amministrativi, professionali e tecnici sono le seguenti:

#### **INCARICHI GESTIONALI:**

- incarico di direzione di struttura complessa
- incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale

#### **INCARICHI PROFESSIONALI:**

- incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Sulla base delle risultanze del fondo denominato "Fondo retribuzione di posizione" ASST Cremona definisce le seguenti tipologie di incarico cui corrisponde il relativo trattamento economico (*retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 89, comma 1*).






**INCARICHI GESTIONALI**

Tipologia di unità organizzativa	Posizione	Graduazione	IMPORTO in €/anno
Struttura complessa	A	Fascia 1 punti 90-100	30.000
		Fascia 2 punti 70/89	21.000
		Fascia 3 punti 50/69	18.000
Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	B1	Fascia unica punti 30/49	13.000
Struttura semplice articolazione di struttura complessa /staff	B2	Fascia unica punti 0/29	11.500

L'incarico di **DIRETTORE DI DIPARTIMENTO** è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento con le procedure previste dall'art. 17bis del D.Lgs. n. 502/92 ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 89 del CCNL 17.12.2020, quantificato a livello aziendale in € 15.000/anno.

L'incarico di **DIRETTORE DI DISTRETTO SANITARIO** è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base all'atto aziendale.

**INCARICHI PROFESSIONALI**

Tipologia di incarico	Posizione	Graduazione	IMPORTO in €/anno
Incarico professionale di alta/altissima specializzazione specializzazione	C 1	fascia unica punti 50-100	10.000
Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	C 2	fascia unica punti 0-49	5.500

Il percorso di carriera-tipo per un dirigente che non occupi posizioni manageriali prevederà quindi l'ingresso in posizione professionale con la possibilità di ottenere progressioni di carriera in considerazione dei risultati complessivi ottenuti compatibilmente con gli "incarichi/posti disponibili"; ad ogni attribuzione di incarico superiore dovrà corrispondere una maggiore responsabilizzazione in termini di mansioni assegnate ed autonomia professionale.

**4. I CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI**

*Art. 71 comma 2. Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 89.*

I criteri sulla base dei quali ASST Cremona definirà la graduazione delle posizioni dirigenziali sono i seguenti che verranno utilizzati a seconda della tipologia di incarico:

- a) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, da valutare anche in relazione ad uno o più dei seguenti altri criteri;
- b) complessità della struttura anche in relazione alle eventuali articolazioni interne;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
- f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

4



- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

I criteri di cui sopra si sostanziano in particolare in:

Per gli **INCARICHI GESTIONALI**:

**Complessità**: in relazione alla numerosità dei livelli gerarchici gestiti (ad es. estensione della struttura organizzativa sottostante) e all'impegno nel soddisfare le necessità generali prima di quelle dell'unità operativa (**MAX PUNTI 25**).

**Livelli di Autonomia e Responsabilità**: vengono prese in considerazione l'autonomia gestionale (e l'intensità della tipologia degli obiettivi affidati diretti/mediati) e lo svolgimento di verifiche, coordinamento, vigilanza ed ispezione (**MAX PUNTI 20**).

**Dimensione**: viene esaminata la specifica attribuzione di risorse attraverso parametri dimensionali. In tal modo si valuta la consistenza del budget affidato con riferimento alle risorse umane, tecnologiche ovvero ai consumi rilevati (**MAX PUNTI 15**).

**Competenze Specialistico – Funzionali**: viene valutata l'importanza e la delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge, la complessità tecnica rispetto alla specificità, innovazione e difficoltà ad eseguire le attività. Viene inoltre esaminata la significatività dell'attività didattica e di ricerca (**MAX PUNTI 20**).

**Rilevanza Strategica**. Si valuta la valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendale e al piano strategico, con particolare riferimento al bacino di utenza (**MAX PUNTI 20**).

Per gli **INCARICHI PROFESSIONALI**:

**Esperienza professionale rilevata**: si verifica l'esperienza maturata nella posizione, pubblicazioni effettuate, partecipazione a ricerche, ecc (**MAX PUNTI 20**).

**Versatilità e differenziazione delle attività svolte**: si analizza il grado di versatilità nell'assumere diversi ruoli nell'ambito del CdR (**MAX PUNTI 20**).

**Formazione necessaria nella posizione**: viene presa in considerazione la complessità del percorso formativo necessario per ricoprire l'attuale posizione (es. n° di anni) (**MAX PUNTI 15**).





**Utilizzo di tecnologie/strumentazioni complesse:** si verifica l'utilizzo di tecnologie/strumentazioni particolarmente innovative e/o complesse (MAX PUNTI 20) .

**Rilevanza Strategica.** Si valuta la valenza strategica dell'incarico, anche in relazione alla sua collocazione (se all'interno del dipartimento o di struttura complessa), rispetto agli obiettivi aziendale e al piano strategico, con particolare riferimento al bacino di utenza (MAX PUNTI 25).

In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali (art. 89 comma 10) le posizioni dirigenziali verranno graduate utilizzando i predetti criteri al fine di garantire che agli incarichi sia attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati (principio parità di incarico parità di retribuzione).

## 5. IL PROCESSO DI AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI (art. 71 CCNL 17.12.2020)

**comma 4.** Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalle aziende e nel rispetto delle linee guida regionali.

**comma 5.** Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

**comma 6.** Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del d. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 80 o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 81 comma 3.

**comma 8.** Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto sui criteri ai sensi dell'art. 64 comma 1, lett. d), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

**comma 9.** Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 76 comma 2, senza attivare la procedura prevista per il conferimento (avviso selezione interna)

**comma 10** Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 11.

**comma 11.** Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente su proposta:

- a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

- b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;

- c) del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali.

**comma 12.** Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 76 comma 2;

- b) del profilo di appartenenza;

- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 76, comma 4;

**comma 13.** I criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, come previsti dal comma precedente, sono integrati, a livello aziendale, da elementi di valutazione che tengono conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

**comma 15.** Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo retribuzione di posizione" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 89, comma 1.

d

Tutti i dirigenti, anche neo assunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente. Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

Gli incarichi dirigenziali, graduati secondo i criteri sopra descritti, vengono assegnati con la seguente procedura e rispecchiano la struttura organizzativa che l'azienda si dà nel corso del tempo.

### **5. 1 INCARICHI DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO (GESTIONALE E FUNZIONALE)**

L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferito dal Direttore Generale, con decreto, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente al Dipartimento.

L'incarico non può comunque superare la durata dell'incarico del Direttore Generale e decade in caso di decadenza del Direttore Generale. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.



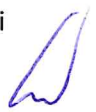

Per il periodo di incarico il Direttore del Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e percepirà la relativa indennità di dipartimento così come definita a livello aziendale.

Per quanto concerne gli ambiti di responsabilità, competenze e attribuzioni del Direttore del Dipartimento si rinvia al Regolamento sul funzionamento dei Dipartimenti Aziendali.

### **5.2 INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**

Gli incarichi di direzione di struttura complessa per le strutture complesse individuate nel P.O.A.S. vigente dell'ASST di Cremona, sono affidati ai sensi dell'art. 71 del C.C.N.L. 17.12.2020 a dirigenti in servizio di ruolo presso l'ASST che, dopo aver svolto almeno 5 anni di attività nel corrispondente profilo dirigenziale, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico competente. In caso di mancanza di dirigenti in possesso della prescritta esperienza quinquennale, a norma dell'art. 70, gli incarichi disciplinati dal presente articolo possono essere conferiti, a dirigenti dell'Azienda con esperienza professionale inferiore.

L'incarico di dirigente responsabile di struttura complessa professionale, tecnica, amministrativa viene conferito dal Direttore Generale dell'ASST, con decreto, ad avvenuto espletamento della procedura di seguito esplicitata.

    
7  




L'ASST con apposito avviso interno, riservato ai dirigenti inquadrati nel ruolo richiesto dalla natura della struttura complessa, la cui pubblicazione è a cura dell'U.O. Risorse Umane, informa della volontà dell'ASST di procedere alla copertura della struttura complessa vacante, al fine di consentire la presentazione delle candidature da parte dei dirigenti interessati. Il bando verrà pubblicato sulla bacheca aziendale per un periodo di 10 giorni.

In analogia a quanto previsto per i dirigenti sanitari, il Direttore Generale individua preventivamente e sinteticamente il profilo oggettivo (caratteristiche tecnico-organizzative e gli elementi tecnico-scientifici) e il profilo soggettivo (competenze professionali, competenze manageriali, conoscenze tecnico-giuridico-normative e attitudini necessarie per assolvere in modo idoneo alle funzioni di direttore) ritenuto necessario per la struttura complessa da coprire, che verrà inserito nell'avviso interno.

La Commissione Tecnica di valutazione che verrà incaricata della selezione dei candidati sarà composta dal Direttore Amministrativo, con funzioni di Presidente, e da 2 direttori di struttura complessa ascritti –ove possibile- al medesimo ruolo dell'incarico da conferire, individuati dal Direttore Generale.

Svolgerà funzioni di segretario un funzionario dell'U.O. Risorse Umane.

L'U.O. Risorse Umane procederà preliminarmente alla verifica del possesso dei requisiti di ammissione dichiarati dai candidati.

Le candidature pervenute verranno trasmesse alla Commissione Tecnica che procederà alla valutazione dei candidati anche sulla base di un apposito colloquio individuale tendente a valorizzare le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate nel profilo oggetto del bando o in profili attinenti. Al termine dei lavori la Commissione stilerà un verbale conclusivo da trasmettere al Direttore Generale per l'individuazione del Dirigente da incaricare.

Il Direttore Generale, visto il verbale dei lavori, procederà al conferimento dell'incarico di direzione della struttura complessa con atto deliberativo.

La procedura si intende conclusa con la formalizzazione del decreto con il quale il Direttore Generale assegna l'incarico al Dirigente individuato.

Fermo restando il limite di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali per la direzione di strutture complesse amministrative, tecniche e professionali hanno durata di 5 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa verifica di cui agli art. 76 e seguenti del CCNL 17.12.2020.

In analogia con quanto previsto dal comma 7-ter dell'art.15 del D.Lgs. 502/92 è prevista la conferma dell'incarico dopo un periodo di prova di 6 mesi decorrenti dalla data dell'effettivo inizio dell'incarico.

Il Dirigente incaricato della direzione di struttura complessa amministrativa, tecnica, professionale dovrà sottoscrivere apposito contratto individuale nel quale verranno indicati oltre agli obiettivi specifici, le funzioni di controllo in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro ex art.18 D.Lgs. 81/2008, di privacy ex D.Lgs. 196/2003 ed anticorruzione/trasparenza ex D.Lgs. 33/13 e L.190/12.

### **5.3 INCARICHI DI RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE (A VALENZA DIPARTIMENTALE/DISTRETTUALE e ARTICOLAZIONE INTERNA)**

Gli incarichi di struttura semplice (a valenza dipartimentale/distrettuale e articolazione interna di struttura complessa) individuate nel vigente P.O.A.S. dell'ASST, possono essere affidati ai dirigenti con decreto del Direttore Generale a seguito procedura selettiva esplicitata di seguito.

In caso di struttura semplice vacante (dimissioni del titolare ovvero per struttura di nuova istituzione) l'ASST informa i dirigenti, tramite la pubblicazione di apposito avviso interno a cura dell'U.O. Risorse Umane, della disponibilità della struttura semplice da coprire al fine di permettere la presentazione di candidature.

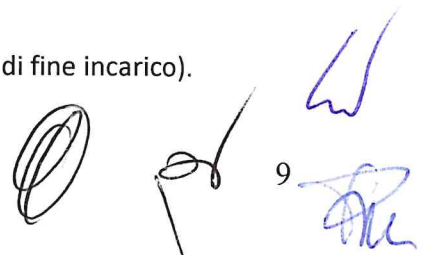
L'avviso interno verrà pubblicato in linea generale prima della vacanza dell'incarico e conterrà, tra l'altro, il profilo dirigenziale richiesto, i termini per la presentazione della manifestazioni di interesse e l'invito a presentare il proprio Curriculum Vitae unitamente a quegli elementi eventuali che l'Azienda potrebbe ritenere strategici in relazione all'incarico da conferire. Il bando verrà pubblicato sulla bacheca aziendale per un periodo di 10 giorni.

Le candidature presentate saranno esaminate in prima fase istruttoria dall'U.O. Risorse Umane per l'accertamento dei requisiti richiesti e successivamente saranno esaminate da una Commissione Tecnica composta dal Direttore Amministrativo o suo delegato, dal Direttore di Dipartimento competente o suo delegato e dal Direttore di Struttura complessa, per le strutture semplici articolazione interna, ove presente, ovvero da altro Direttore di Struttura Complessa.

Tale Commissione tenendo conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'incarico da conferire:

del profilo di appartenenza del dirigente,

- dell'esperienza acquisita nel settore specifico o in altri settori,
- dell'aggiornamento professionale/attività di docenza
- dei titoli di studio posseduti ulteriori rispetto ai requisiti di accesso (master..)
- delle attitudini, capacità gestionali e professionali, competenze possedute
- dei risultati conseguiti e delle relative valutazioni (annuali-ultimo triennio e di fine incarico).





formularà un giudizio di idoneità/inidoneità basato sui criteri di cui sopra e sulle risultanze del colloquio individuale dei candidati tendente a valorizzare le caratteristiche motivazionali degli interessati e formularà la propria proposta al Direttore Generale per l'individuazione del candidato cui conferire l'incarico.

Il Dirigente incaricato della direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale/distrettuale dovrà sottoscrivere apposito contratto individuale nel quale verranno indicati oltre agli obiettivi specifici, le funzioni di controllo in materia di datore di lavoro ex art.18 D.Lgs. 81/2008, di privacy ex D.Lgs. 196/2003, di anticorruzione/trasparenza ex D.Lgs. 33/13 e L.190/12.

Il Dirigente incaricato della direzione di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa dovrà sottoscrivere apposito contratto individuale nel quale verranno indicati gli obiettivi specifici della struttura attribuita.

#### 5.4 INCARICHI PROFESSIONALI

Gli incarichi professionali di alta specializzazione possono essere conferiti ai dirigenti dell'Azienda con decreto del Direttore Generale su proposta motivata e non vincolante del dirigente responsabile di struttura cui l'incarico afferisce a seguito procedura selettiva di seguito esplicitata.

Si procede con l'emissione di avviso di selezione interna in modo analogo a quanto previsto per le strutture semplici. Il bando verrà pubblicato sulla bacheca aziendale per un periodo di 10 giorni.

Le candidature presentate saranno esaminate in prima fase istruttoria dall'U.O. Risorse Umane per l'accertamento dei requisiti richiesti e successivamente saranno esaminate da una Commissione Tecnica composta dal Direttore Amministrativo o suo delegato, dal Direttore di Dipartimento competente o suo delegato e dal Direttore della Struttura complessa (o suo delegato) a cui l'incarico afferisce.

Tale Commissione tenendo in considerazione vari fattori tra i quali:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- attitudini e capacità professionali del singolo dirigente;
- dell'esperienza acquisita nel settore specifico o in altri settori,
- dei titoli di studio posseduti ulteriori rispetto ai requisiti di accesso (master..)
- dei risultati conseguiti e delle relative valutazioni (annuali-ultimo triennio e di fine incarico)

10



formularà un giudizio di idoneità/inidoneità basato sui criteri di cui sopra e sulle risultanze del colloquio individuale dei candidati tendente a valorizzare le caratteristiche motivazionali degli interessati e formularà la propria proposta al Direttore Generale per l'individuazione del candidato cui conferire l'incarico.

*Il Dirigente a cui verrà conferito un incarico professionale dovrà sottoscrivere apposito contratto individuale nel quale verranno indicati i contenuti dell'incarico attribuito e i relativi obiettivi.*

## 6. DURATA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di natura gestionale e professionale hanno durata di **cinque anni**

Una volta conferiti gli incarichi, l'ASST di Cremona procederà nel modo seguente:

1. valuterà su base annuale l'operato dei dirigenti attraverso il raggiungimento degli obiettivi di budget e verificherà, secondo il disposto contrattuale, l'esistenza di elementi per la revoca di incarichi;
2. valuterà a scadenza dell'incarico il suo operato sulla base dei contenuti assegnati alla posizione;

a seguito di reiterate valutazioni positive o negative, attiverà processi di revoca e conferimento di nuovi incarichi.

## 7. REVOCA-MANCATO RINNOVO-MODIFICA DEGLI INCARICHI

Per la revoca anticipata dell'incarico, il mancato rinnovo per effetto di valutazione negativa si rinvia a quanto disposto dall'art. 71, commi 6 e 7 del CCNL 17.12.2020.

In caso di approvazione di un nuovo Piano di Organizzazione incidente sull'assetto degli incarichi dirigenziali in essere, l'Azienda ha facoltà di revoca/modifica degli incarichi precedentemente assegnati a norma del comma 8 del sopracitato art. 71. L'assegnazione degli incarichi legati al nuovo assetto aziendale avviene contestualmente al decreto di approvazione, secondo le stesse procedure di affidamento di cui al presente regolamento.

L'Azienda, nell'assegnare incarichi corrispondenti a nuove funzioni organizzative terrà conto dell'esperienza già acquisita dai dirigenti in servizio in relazione a posizioni precedentemente ricoperte.

## 8. SOSTITUZIONE

Nel caso in cui si renda necessaria la sostituzione del Direttore del Dipartimento o di un Direttore di struttura complessa si procederà secondo quanto previsto dall'art. 73 , commi 7 e 8, del CCNL.

11

Il maggior aggravio potrà essere compensato a norma dell'art. 73, c.7, con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi di budget mentre, nel caso di attribuzione ad interim, a norma del comma 8, sarà compensato con una quota in più di retribuzione di risultato.

### 9. VERIFICA E VALUTAZIONE (art. 74 e seguenti)

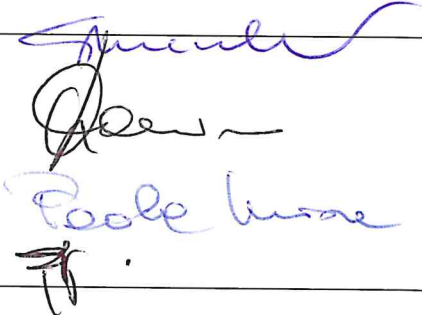
La valutazione dell'attività del dirigente è effettuata periodicamente:

- ◇ su base annua da parte dell'organismo indipendente di valutazione (Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di ASST Cremona);
- ◇ a scadenza dell'incarico sulla base dei contenuti assegnati alla posizione da parte del Collegio Tecnico.

La valutazione dei dirigenti alla scadenza dell'incarico per il rinnovo o la modifica dell'incarico attribuito avviene, nelle more della sua revisione, sulla base dell'attuale specifica regolamentazione aziendale cui si rinvia.

Cremona, 30 dicembre 2021

Per Asst Cremona

Il Direttore Amministrativo Gianluca Bracchi	
Il Direttore Sanitario Rosario Canino	
Il Direttore Socio Sanitario Paola Mosa	
Il Direttore Risorse Umane Maria Teresa Bulgari	

Per la parte sindacale

FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	Sottoscritto con mail del 4/1/2022
FEDIR SANITA'	Sottoscritto con mail del 4/1/2022
DIREL	
DIRER	
UNSCP	